

SKRIPSI

INTAN NILAMSARI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG MELAKUKAN PEMOGOKAN KERJA



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
2000

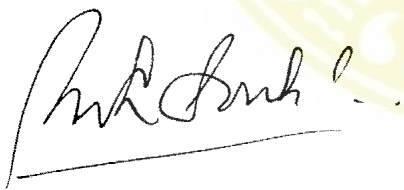
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG MELAKUKAN PEMOGOKAN KERJA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S.
NIP. 130 873 453

Penyusun,



Intan Nilamsari
NIM. 039614315

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

BAB IV**P E N U T U P****1. Kesimpulan**

- a. Di dalam Hubungan Industrial Pancasila, masalah-masalah yang mengakibatkan timbulnya perselisihan perburuhan diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan mementingkan nilai kekeluargaan dan mendasarkan pada nilai-nilai yang tercantum dalam sila-sila Pancasila serta memperhatikan rasa keadilan dan norma-norma yang berlaku, agar tercipta ketenangan kerja dan ketenangan usaha (industrial peace). Oleh karena itu aksi pemogokan kerja yang dilakukan oleh buruh sebagai alat untuk memaksakan kehendak terhadap pengusaha bertentangan dengan Hubungan Industrial Pancasila jika tidak didahului musyawarah untuk mencapai mufakat yang merupakan prinsip Hubungan Industrial Pancasila, karena pada hakikatnya Hubungan Industrial Pancasila menghendaki adanya perlindungan hukum bagi para pihak.

Demikian pula di dalam peraturan perundang-undangan perburuhan di Indonesia, hak mogok buruh diakui keberadaannya. Penggunaan hak mogok diakui

apabila pemogokan tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Pemogokan merupakan jalan terakhir bagi penyelesaian perselisihan perburuhan apabila semua jalan damai yaitu musyawarah menemui jalan buntu.

- b. Peraturan perundang-undangan perburuhan di Indonesia kurang memberikan perlindungan hukum kepada buruh yang melakukan aksi pemogokan di P.T. Gelora Djaja Wismilak. Hal ini menyebabkan buruh berada pada posisi yang lemah. Begitu pula dengan proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang ada, proses tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan perselisihan (untuk mendapatkan putusan penyelesaian) sehingga nasib buruh semakin tidak menentu.

2. Saran

- a. Membentuk suatu undang-undang ketenagakerjaan yang merupakan penyempurnaan dari peraturan perundang-undangan perburuhan yang telah ada sehingga dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak di dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Undang-undang ketenagakerjaan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan kembali kewibawaan hukum yang selama ini kurang dapat memberikan kepastian hukum

karena peraturan perundang-undangan perburuhan yang ada saling tumpang tindih.

- b. Dibentuk suatu pengadilan ketenagakerjaan independen dengan hakim ad-hoc yang terdiri dari 3 orang hakim dari unsur buruh, pengusaha, dan pemerintah. Pengadilan ketenagakerjaan tersebut mempunyai putusan tetap dan final sehingga terhadap putusan pengadilan tersebut tidak perlu dimintakan banding, kasasi dan veto Menteri Tenaga Kerja. Tujuan dibentuknya pengadilan ketenagakerjaan adalah untuk mempercepat proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Dengan dibentuknya pengadilan ketenagakerjaan ini setiap perselisihan perburuhan yang telah melalui proses perundingan secara bipartite dan tidak mencapai titik temu, maka perselisihan dapat langsung diajukan ke pengadilan ketenagakerjaan.